

Richtlijnen bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen september 2011

Directeuren van theaters en concertgebouwen vallen niet onder de CAO Nederlandse Podia. Hier is om diverse redenen niet voor gekozen. Toch leeft in het land de behoefte om richtlijnen te hebben inzake beloning van directeuren. De werkgeversvereniging heeft daarom gemeend vrijblijvend richtlijnen hiervoor op te stellen. De eerste keer in 2003.

Driedeling

Om de zwaarte van de functie directeur te kunnen bepalen worden theaters en concertgebouwen in drie groepen ingedeeld.

- 1) Organisaties waar het presenteren van theatervoorstellingen en concerten niet de hoofdactiviteit is. Werkgevers van deze organisaties adviseren wij te overwegen zich aan te sluiten bij CAO's gericht op de hoofdactiviteit van de organisatie.
- 2) Theaters en concertgebouwen met jaarlijks maximaal 80 professionele voorstellingen resp. concerten. Directeuren van deze organisaties kunnen vallen onder de CAO Nederlandse Podia en worden ingeschaald in schaal 8.
- 3) Theaters en concertgebouwen met jaarlijks meer dan 80 professionele voorstellingen resp. concerten. Binnen deze groep bestaat een grote variëteit aan karakteristieken en omvang van organisaties. Voor CAO-aangelegenheden niet zijnde bezoldiging, kan de CAO Nederlandse Podia grotendeels worden toegepast. Voor inschaling en hieraan gekoppelde bezoldiging is meer differentiatie nodig.

Inschaling directeuren van theaters en concertgebouwen met minimaal 80 professionele voorstellingen/concerten per jaar.

Voor de inschaling van directeuren hanteren wij drie criteria:

- 1) omvang organisatie
- 2) verantwoordelijkheid
- 3) bijzondere omstandigheden

Ad 1) Omvang van de organisatie

- | | |
|-----|--|
| ف A | Een directeur van een theater/concertgebouw dat jaarlijks minimaal 80 professionele voorstellingen/concerten presenteert met minder dan € 2 mln. omzet (inkomsten exclusief subsidie) of met minder dan 25 fte's in eigen dienst |
| ف B | idem met verantwoording over € 2 tot € 3,5 mln omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 25 fte's in eigen dienst |
| ف C | idem met verantwoording over € 3,5 tot € 5,5 mln omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 40 fte's in eigen dienst |
| ف D | idem met verantwoording over € 5,5 mln en hogere omzet (inkomsten exclusief subsidie) én minimaal 60 fte's in eigen dienst. |

Hoe werkt deze telling? Wanneer een organisatie 20 fte's in eigen dienst heeft en een omzet van € 5 mln. per jaar genereert, dan telt de laagste score, in dit geval A.

Onder omzet wordt in dit verband verstaan alle inkomsten van het theater/concertgebouw uit recette, horeca, zaalhuur e.d. op jaarbasis exclusief BTW. Subsidie wordt in dit verband niet meegerekend omdat deze sterk afhangt van de wijze waarop de kapitaallasten van het theater/concertgebouw zijn geregeld. Ook wordt het subsidie beïnvloed door zaken als voorziening groot onderhoud en mogelijke doorbelastingen. Elementen met grote invloed op de subsidie maar niet op de zwaarte van de functie directeur.

Om de omvang van de organisatie te bepalen is bewust gekozen voor afhankelijkheid van twee variabelen te weten omzet en personeelsomvang. Hiermee worden onzuivere factoren, hetzij in de personele of in de omzetsfeer, geëlimineerd.

Ad 2) Verantwoordelijkheid

Wij onderscheiden vier soorten verantwoordelijkheden:

- ف A Een directeur met een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit betreft bijvoorbeeld tweehoofdige directies waarbij elk directielid een eigen rapportagelijijn heeft naar het hogere bestuursorgaan.
- ف B Een directeur die grotendeels maar niet geheel de volledige verantwoordelijkheid draagt. Dit betreft directeuren die bijvoorbeeld op financieel gebied worden ondersteund door een administrateur met een eigen rapportagelijijn naar het hogere bestuursorgaan of directeuren wier bestuur of een extern orgaan onder eigen verantwoordelijkheid (een deel van) het personeels- of financieel beleid uitvoert.
- ف C Een directeur niet zijnde een statutair bestuurder - bij directeuren van stichtingen is dit meestal het geval - en verantwoordelijk voor uitvoering van grotendeels door het hogere bestuursorgaan genomen beslissingen.
- ف D Een directeur zijnde statutair bestuurder of door middel van een directiestatuut een hiermee vergelijkbare eindverantwoordelijkheid dragend die uitsluitend verantwoording aflegt op hoofdlijnen zoals begroting, jaarrekening, grote investeringen en meerjarig beleidsplan.

Ad 3) Bijzondere omstandigheden

Dit kan tijdelijke en structurele bijzondere omstandigheden betreffen.

Tijdelijke bijzondere omstandigheden zijn:

- nieuwbouw
- grote renovaties
- crisismanagement
- ingrijpende reorganisaties

Structurele bijzondere omstandigheden zijn:

- theaters/concertgebouwen die zich inhoudelijk internationaal manifesteren
- permanent aan de functie toegevoegde taken als intendantschap gemeente

Bezoldiging directeuren

Als basis voor de bezoldiging van directeuren van theaters en concertgebouwen met meer dan 80 voorstellingen/concerten per jaar wordt uitgegaan van schaal 9 van de CAO voor Nederlandse Podia, in deze opzet 9a genoemd. Boven schaal 9a worden toeslagen uitgekeerd in de vorm van schaal 9b en 9c. De toeslagen bedragen respectievelijk 25% en 50% van schaal 9a.

Om in schaal 9b of 9c te worden ingedeeld kunnen punten worden vergaard op de onderdelen omvang, verantwoordelijkheid en bijzondere omstandigheden.

Waardering

omvang	A	B	C	D
punten	10	20	30	40
verantwoordelijkheid	A	B	C	D
punten	10	20	30	40
bijzondere omstandigheden	maximaal 20 punten voor incidentele plus structurele bijzondere omstandigheden			

Zijn de punten voor structurele bijzondere omstandigheden het gevolg van structurele taken dan kunnen deze worden toegevoegd aan het puntentotaal en tellen ze mee voor de definitieve inschaling. Zijn ze het gevolg van incidentele taken dan tellen ze alleen mee voor de periode waarin de taken worden uitgevoerd. De directeur wordt dan ingeschaald op basis van het puntentotaal exclusief de incidentele taken. Voor de incidentele taken ontvangt hij een tijdelijke toeslag zijnde het verschil tussen de schaalbedragen inclusief en exclusief de bijzondere omstandigheden.

Nadat de punten zijn opgeteld kan in de conversietabel worden afgelezen in welke schaal de directeur wordt ingedeeld.

schaal	conversie	salarisschaal	trede
9a	0 - 40 punten	schaal 9 CAO NP	afhankelijk van ervaring
9b	50 - 70 punten	schaal 9 CAO NP x 1,25	afhankelijk van ervaring
9c	80 - 90 punten	schaal 9 CAO NP x 1,5	afhankelijk van ervaring
Toeslag op basis individuele onderhandeling	100 punten	schaal 9 CAO NP x 1,5 + toeslag	afhankelijk van ervaring

Directeuren met 100 punten kunnen een individuele toeslag boven schaal 9c ontvangen. De hoogte hiervan is een kwestie van onderhandeling tussen directeur en werkgever.

In de schaal wordt de directeur op basis van ervaring op een bepaalde trede ingeschaald.

Vast/variabele bezoldiging

Overwogen kan worden een deel van de bezoldiging uit te keren in de vorm van een variabele bezoldiging. Dit kan door middel van bonusregelingen. Bonussen worden uitgekeerd afhankelijk van de geleverde prestatie. Theaters/concertgebouwen die groot belang hechten aan de bedrijfsvoering, kunnen de bonus afhankelijk stellen van het door de directie te beïnvloeden resultaat, het zogenaamde bedrijfsresultaat. Omdat theaters/concertgebouwen geen winst maken wordt de bonus niet gerelateerd aan de absolute omvang van het bedrijfsresultaat maar bijvoorbeeld gerelateerd aan het verschil tussen het gerealiseerde en het begrote bedrijfsresultaat. Bij theaters/concertgebouwen waar de maatschappelijke functie voorop staat kan een bonus worden gerelateerd aan bezoekersaantallen of andere variabelen. Wij adviseren de formules voor een bonusregeling eenvoudig te houden met zo min mogelijk subjectieve elementen. Discussie over de vaststelling en uitkering van een bonus moet worden vermeden.

Een bonusregeling kent het risico dat het bij tegenvallende resultaten niet wordt uitgekeerd en dat het niet meetelt voor pensioen, arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkering. Het voordeel is dat er een positieve prikkeling van uitgaat naar de directeur en financieel gezien gunstig kan uitpakken.

Tevens adviseren wij een maximum in te bouwen voor een bonusregeling. Zo kan een bonusregeling van maximaal 10% van het jaarinkomen worden gelijkgesteld aan één tot twee periodieken. Een bonusregeling van maximaal 30% van het jaarinkomen staat in deze verhouding gelijk aan drie tot vier periodieken. Als een directeur zijn eindtrede haalt is het totaal te verwerven inkomen met een ruime bonusregeling hoger dan bij een beperkte bonusregeling.

Uitlooprangen

Bij het bereiken van de eindtrede kan een directeur die zijn functie op uitzonderlijk waardevolle wijze invult, zogenaamde uitlooprangen worden toegekend. Hierbij kan worden gedacht aan het doortrekken van de schalen met maximaal drie periodieken.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

Bij overige arbeidsvoorwaarden kan worden gedacht aan een mobiele telefoon, een auto van de werkgever, een vaste onkostenvergoeding of extra vakantiedagen. De mobiele telefoon is goeddeels ingeburgerd, de auto van de werkgever in mindere mate. Wij hebben ten aanzien van overige secundaire arbeidsvoorwaarde geen concrete aanbevelingen.

Wijzigingen in functie

Wanneer de omzet en/of het aantal personeelsleden daalt, of wanneer een tweede directeur wordt aangesteld, heeft dit een negatieve invloed op de waardering van de functie van de desbetreffende directeur. De directeur wordt in dat geval niet teruggeplaatst in een lagere schaal. Hij behoudt zijn schaal maar zijn salaris wordt bevroren op de trede waarin hij zich bevindt op het moment van functieverlichting.